الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤته بالأردن

علي محمد العضايله*

خالد يوسف الزعبي**

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت، لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والانتقال إلى جامعات أخرى داخل الأردن أو خارجه.

اشتملت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية ممن هم في رتبة (أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد) والبالغ عددهم (399) عضو هيئة تدريس من مختلف الكليات في الجامعة. وقد صُمّمت استبانة خاصة استخدمت لهذه الغاية لجمع البيانات. وبلغت الاستبانات الراجعة (301) استبانة بنسبة (77%) من الاستبانات الموزعة.

أظهرت نتائج الدراسة أن (64.5%) من المشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية لديهم الرغبة في ترك العمل في الجامعة بشكل مؤقت، و (31%) يرغبون بترك العمل بشكل دائم، وأن نسبة الراغبين في العمل داخل الأردن وخارجه متساوية تقريباً، وهي (54%) و (48%) على التوالي. كما بينت النتائج أن الأسباب المادية والتحفيزية كانت أكثر الأسباب الدافعة لرغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل في الجامعة بشكل دائم أو مؤقت. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متغير الجنس ومتغيرات الرضا عن العمل الأكاديمي والأسباب الاقتصادية الدافعة للرغبة في ترك العمل. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والرضا عن العمل الأكاديمي، وكذلك بين الخبرة ومتغيرات الرغبة في ترك العمل وجميع الأسباب الدافعة لعضو هيئة التدريس لترك العمل. وأخيراً أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس وجميع الأسباب الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل في الجامعة.

* قسم الإدارة العامة، جامعة مؤته، الأردن.

** قسم الإدارة العامة، جامعة مؤته، الأردن.

تاريخ استلام البحث: 2003/1/20. تاريخ قبول البحث: 2003/7/31.

Abstract

This study aims at identifying the causes that lead some faculty staff at Mu'tah university to leave their jobs (Temporary or Permanent) to join other organizations or universities inside or outside Jordan.

The subjects of the study are all faculty staff members at Mu'tah University whose ranks are (Professor, Associate Prof. and Assistant Prof.). The total number of the staff (399) members. Data was collected through a special questionnaire designed and distributed to the faculty members, (301) members filled and returned the questionnaire (i.e. 75%).

The study reveals that (64.5%) of the participants have the willingness to leave their jobs temporarily and (31%) wish to leave permanently. (54%) prefer to work in Jordan, meanwhile (48%) of them have the desire to work outside the country. The results show that there are many factors that affect the desire of the staff members to quit the job such as, the income and motives factors.

The results also show that there are statistically significant differences at the level ($\alpha \geq 0.05$) between sex variable and job satisfaction and economics reason. Also, there are statistically significant differences between marital status variable and academic job satisfaction. Moreover, the study has found a significant difference between faculty experience and all factors that cause job leaving and the participants desire to abandon their jobs. Finally a significant difference was found between income and all reasons that cause job leaving.

مقدمة:

تعدّ عملية تسرب الموظفين من منظماتهم إلى منظمات أخرى من المشاكل الإدارية التي تعاني منها المنظمات، إذ إن تكلفة إعداد الموظفين وتدريبهم وتأهيلهم وتعليمهم تحتاج إلى مبالغ طائلة ووقت طويل، ويزداد الأمر سوءاً عندما يتعلق الأمر بالجامعات، إذ تنفق الجامعات مبالغ مالية عالية في سبيل إبتعاث عضو هيئة التدريس وتعليمه وتدريبه وإكسابه المهارات التدريبية المطلوبة، وما أن يمارس التعليم في الجامعة التي ابتعثته ويكتسب الخبرات وتصبح الفرصة مهيأة له تراه ينتقل للعمل لدى قطاعات أخرى، فتزداد معاناة الجامعات، لا سيما إذا علمنا أن أعضاء الهيئة التدريسية هم من الكفاءات التي يصعب تعويضها وتحتاج إلى تكلفة وجهد كبيرين لإعدادها.

وتعدّ جامعة مؤتة من مؤسسات التعليم العالي الرائدة في إقليم الجنوب الأردني، وقد تم إنشاؤها في الثمانينيات من القرن الماضي، إذ تستقطب أعداداً كبيرة من الطلبة من داخل الأردن، ومن الدول العربية والإسلامية. وتنفق الجامعة مبالغ طائلة على إبتعاث نخبة من الطلبة للخارج لمواصلة تعليمهم العالي ليعودوا إليها كأعضاء هيئة تدريس، وما أن يكتسبوا الخبرات حتى تتاح لهم فرص العمل لدى الجامعات أو القطاعات الأخرى بشكل دائم أو مؤقت، الأمر الذي جعل قسماً منهم يسعى جاهداً لانتهازها، مما دفع بالجامعة إلى انتهاج سياسة التشدد في قبول الاستقالات والإعارات، وشكل ظاهرة تستحق العناية والبحث.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في ازدياد ظاهرة المتقدمين بطلب الاستقالة من الجامعة (تسرب دائم) أو المتقدمين بطلب إجازة دون راتب (تسرب مؤقت) من فئتي أستاذ، أستاذ مشارك ومن مختلف الكليات والأقسام العلمية للعمل لدى الجامعات الحكومية الأخرى أو الجامعات الخاصة أو لدى البلدان المجاورة. فقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية من هاتين الفئتين زيادة على رتبة أستاذ مساعد (399) عضواً لغاية شهر آب من عام 2002، وبلغ عدد الحاصلين على إجازة بدون راتب بمعدل سنوي(25) عضواً، وعدد المستقيلين وفاقدي الوظيفة(12) عضو هيئة تدريس منذ عام 1998، وعدد المبعوثين من قبل الجامعة وأكملوا دراستهم لكنهم لم يلتحقوا بدوائرهم الأكاديمية حوالي (40) مبعوثاً (سجلات شؤون الهيئة التدريسية، جامعة مؤتة، 2002).

إن تسرب أعضاء الهيئة التدريسية يربك العملية الأكاديمية، ويجعل الجامعة تفقد أحد أهم عناصرها من ذوي الخبرات التدريسية من فئة أستاذ، وأستاذ مشارك، لما لهؤلاء من أهمية بالغة ولا سيما في برامج الدراسات العليا، ومن جهة أخرى يجعل أمر تخطيط الموارد البشرية أكثر صعوبة، هذا فضلاً على الخسارة المادية المتمثلة في تكلفة المبعوثين للخارج أو في تكلفة إحلال أعضاء هيئة تدريس جدد محل المتسربين، ومما يزيد الأمر سوءاً

تزايد أعداد الطلبة في التخصصات كافة في السنوات الأخيرة، وافتتاح كليات جديدة ككلية الطب، وشح الموارد المالية التي تعاني منها الجامعات الحكومية. هذا فضلاً على أن مجرد الرغبة في ترك العمل، يقلل من الرضا الوظيفي ويعظّم الممارسات السلبية، الأمر الذي يُترجم إلى خسارة مادية وأكاديمية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من التكلفة المادية الباهظة التي تكلفها عملية إحلال أعضاء هيئة تدريس جدد محل الأعضاء المتسربين والمتمثلة في تكاليف طرح الإعلانات ومقابلة المتقدمين واختيار الأفضل منهم، وقد تزداد تلك التكاليف في حالة عدم توافر الكفاءات المطلوبة في سوق العمالة المحلي، إذ تضطر الجامعة الاختيار من سوق العمل العربي أو الأجنبي، أو قد تفكر الجامعة في ابتعاث مبعوثين جدد للخارج وما يصاحب ذلك من أعباء مالية ضخمة قد ترهق كاهل الجامعة في الوقت الذي تعاني فيه من شُح مواردها المالية.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف إلى اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية ورغباتهم نحو الانتقال إلى منظمات أخرى، والأسباب المؤدية إلى ذلك، ويساعد الجامعة في وضع خطة لتعزيز جوانب العمل الإيجابية وتصحيح الجوانب السلبية الذي يقود إلى الحد من تسرب أعضاء الهيئة التدريسية من جهة، ويستقطب الكفاءات ويساعد في استقرارها من جهة أخرى.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية التخطيط للعناصر البشرية (أعضاء الهيئة التدريسية) لضمان وجود الكفاءات المناسبة بالإعداد والنوعية المطلوبة لضمان سير العملية الأكاديمية على الوجه الأمثل، ذلك لأن أعضاء الهيئة التدريسية هم أحد أهم عناصر الجامعة الرئيسية.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى في جامعة مؤتة (على حد علم الباحثين) التي تبحث في موضوع الأسباب التي تدفع ببعض أعضاء الهيئة التدريسية إلى الرغبة في ترك العمل من الجامعة والتطلع للعمل في جامعات وأماكن أخرى جاذبة لهم للعمل فيها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1- التعرف إلى اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الرغبة في ترك العمل بشكل دائم (الاستقالة)، أو بشكل مؤقت (إجازة بدون راتب).

2- التعرف إلى مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن عملهم الأكاديمي في الجامعة.

3- التعرف إلى الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت.

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مدى الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة نحو ترك العمل بشكل دائم (الاستقالة)، أو بشكل مؤقت (إجازة بدون راتب). ؟

2- ما درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة.؟

3- ما الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت؟

وتمحورت الدراسة حول الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \geq 0.05$) بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة) والمتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل).
- الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متغيرات (الراتب الحالي، الابتعاث "مبعوث أو غير مبعوث") وبين المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، الرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل).
- الفرضية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي في متغير الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

محددات الدراسة:

واجهت الدراسة صعوبات عديدة عند إجراء هذا البحث تمثلت بتردد كثير من أعضاء الهيئة التدريسية في ملء الاستبانات وإعادتها لكي لا يتم الخوض في إجراءات وسياسة الجامعة وسياستها رغم إعلامهم بالسرية التامة التي ستعامل بها تلك الاستبانات. كما أنه لا تتوافر معلومات كافية عن أماكن تواجد الأعضاء المتسربين من جامعة مؤتة ليتم استقصاء آرائهم حول أسباب تسربهم من الجامعة.

التعريفات:

أعضاء الهيئة التدريسية: هم العاملون في مهنة التدريس في جامعة مؤتة الحاصلون على شهادة الدكتوراه إناثاً أو ذكوراً ممن هم في رتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

التسرب الدائم: وهو أن ينهي عضو هيئة التدريس خدماته من الجامعة قبل بلوغه سن التقاعد طواعية وبدون إكراه (الاستقالة الاختيارية).

التسرب المؤقت: ويعني خروج عضو هيئة التدريس من الجامعة ليعمل لصالح تنظيم آخر بشرط أن لا يتقاضى من الجامعة أي تعويض مادي خلال تلك الفترة التي عادة ما تكون لمدة سنة قابلة للتجديد (إجازة بدون راتب، وهي في حدها الأعلى 3 سنوات). أو أن يكون مبعوثاً لنيل درجة الدكتوراه في الخارج ويحاول تأجيل فترة التحاقه بالجامعة ليعمل لدى منظمة أخرى لكنه يبقى ملتزماً بالخدمة لصالح الجامعة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري:

إن ظاهرة ترك العمل في المنظمات والالتحاق بأخرى تعود لظروف وأسباب مختلفة تتفاوت من منظمة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر. ولعل أهمها حجم الحوافز ونوعها والمناخ التنظيمي. وهذا يقود إلى دوران العمل وزيادة ترك العاملين في المنظمة لأعمالهم والالتحاق بأخرى مما يستدعي تعيين موظفين جدد ليحلوا محلهم. وتصنف حالات دوران العمل في المنظمات بشكل عام إلى ما يلي:

أ. ترك العمل بسبب الفصل أو الطرد.

ب. ترك العمل بسبب التقاعد أو طول فترة الخدمة أو الوفاة.

ج. الترك الاختياري للعمل (الاستقالة)، أي أن يتقدم الموظف باستقالته وفق إرادته الحرة دون إكراه (شاويش، 2000).

ويعرف موبلي (Mobley, 1979) التسرب الوظيفي بأنه "توقف لعضوية الموظف في المنظمة التي يعمل بها ويتقاضى منها تعويضاً مالياً".

هناك من يرى أن تعاقب المخرجات والمدخلات من القوى العاملة (دوران العمل) ظاهرة إيجابية تساعد على إدامة تدفق الطاقة الفكرية والفسلجية المطلوبة لتحقيق هدف الجهاز الإداري المتمثل في ضمان مستوى الكفاءة المطلوبة. أما إذا لم يكن ثمة توازن بين المدخلات والمخرجات من القوى العاملة كأن تكون المخرجات أكثر وأحسن من المدخلات فإن ذلك يعدّ نذير تدهور الجهاز الإداري (الأعرجي والشيخلي، 1990)، هذا مع أنه لا يوجد معيار معين يستند إلى نسبة معينة من ترك العمل يمكن الرجوع والركون إليه لبيان مدى خطورة التسرب الوظيفي على المنظمات، لكن يمكن القول إن نسبة التسرب يجب أن تكون مرتفعة لدرجة تكفل دخول مهارات ومعارف وخبرات جديدة، ومنخفضة لتعكس طبيعة عمل صحية

وملائمة(Cherrington, 1989) مع أن ثمة درجات متباينة من التسرب الوظيفي تتأثر بأسباب مختلفة ومتعددة كدرجة وعي العاملين ونضوجهم وطبيعة مهنهم، إذ أن الموظفين صغيري السن والموظفين في درجات السلم الإداري الأدنى تكون نسبة التسرب الوظيفي لديهم مرتفعة(Stahi, 1983, p.160).

أسباب التسرب الوظيفي:

قد يعزى التسرب الوظيفي لسبب أو أكثر من الأسباب التالية:

1- المناخ التنظيمي: يقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة خصائص بيئة العمل التي تتمثل بأساليب اتخاذ القرارات المتبعة ومدى مشاركة العاملين فيها، وطرق تقييم الأداء والعلاقة بين الموظفين، وسياسات التدريب والتحفيز والترقية وفلسفة التنظيم وغيرها. إن الحفاظ على مناخ تنظيمي ملائم يسهل على المنظمات استقطاب أفضل الكفاءات والمحافظة عليها، فقد كشفت الدراسات عن وجود علاقة قوية بين المناخ التنظيمي السائد والرضا الوظيفي للأكاديميين والإداريين (طناش، 1990)، إذ يشعر غير الراضين عن عملهم بالتوتر والقلق ويميلون إلى التخلي عن العمل. ولعل من أفضل النظريات التي تناولت العلاقة بين الرضا والتحفيز في أدبيات الإدارة نظرية (Herzberg)، في الدافعية التي ترى أن ثمة عوامل دافعة تتمثل بالشعور بالإنجاز، واعتراف الآخرين بدور الفرد في التنظيم والرغبة في تحمل المسؤولية، وأهمية العمل نفسه وإمكانية التقدم الوظيفي والنمو الشخصي. وعوامل وقائية تتمثل بنمط الإشراف والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وظروف العمل والمركز الاجتماعي والأمن الوظيفي والرواتب والمكافآت. كما تؤدي العوامل الدافعة إلى تحسين الإنتاج، أما العوامل الوقائية فإنها تمنع حالة عدم الرضا عند العاملين. وفي حالة وجود تناقض بين حاجات الإنسان وحاجات المنظمة وفي إطار عملية التكيف مع الأوضاع السائدة فإن الفرد قد يبحث عن عمل آخر ويترك العمل الحالي (حسن، 1989).

2- توقعات الموظف من الفوائد التي يجنيها من العمل: في نظرية الموازنة بين الإسهامات والمغريات لبارنارد (Barnard) التي تقوم على أساس أن إسهامات الفرد في نشاطات المنظمة تكون عادة متوازنة مع توقعاته من العوائد التي يجنيها لإشباع حاجاته ودوافعه، فكلما كان الإشباع أكبر كان الحافز للعمل أقوى. وقد حدد بارنارد أربعة قواعد للعمل هي:

1. الباعث المادي: الراتب والمكافآت والامتيازات المادية.
2. فرص الشهرة والتميز والسلطة.
3. مناخ العمل وظروف.

4. المبادئ المثالية: الكرامة في العمل والشعور بالكفاءة والولاء للمنظمة.

وفي حالة تدني البواعث غير المادية فإن الفرد يحاول أن يعوضها بالبواعث المادية، وعندما يشعر الفرد أن إسهاماته في المنظمة هي أقل من العوائد التي يجنيها فسيكون أمام خيارين: إما أن يقلل من توقعاته أو أن يبحث عن عمل في تنظيم آخر. (حسن، 1989)

ويشير (Cherrington, 1989, pp. 113-14) إلى جملة من الأسباب التي تزيد من تمسك الفرد بالتنظيم الذي يعمل به مثل طول سنوات الخبرة، ووضوح الأدوار والعمل والولاء التنظيمي الذي يعزز الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي. ويذكر (Wildavsky ,1992, pp.83-84) من خلال ملاحظاته أنه كلما تقدم عضو هيئة التدريس في السن فإنه لا يفضل تدريس طلبة البكالوريوس وقد لا يفضل التدريس نهائياً. كما أن توافر فرص العمل وتعددها قد تحفز الفرد إلى الانتقال إلى تنظيم آخر.

آثار التسرب الوظيفي:

يصنف الباحثون في هذا المجال آثار التسرب إلى مستويين هما:

أ- آثار على مستوى الفرد: فقد لوحظ من الدراسات السابقة أن معظم الأفراد الذين يتركون العمل أو الذين يرغبون في ترك العمل هم من الموظفين المتميزين بمستوى أداء مرتفع، كما أن لهم توقعات كبيرة بالنسبة للعمل (Dreher 1982) فإذا لم تتحقق تلك التوقعات فسيعانون من القلق والتوتر وما يصاحبه من آثار سلبية على العمل، كالتأخر في الأداء والغياب والإهمال (Whetton and Cameron, 1995, p.114) وارتكاب الأخطاء في العمل، واتخاذ قرارات غير سليمة، ومقاومة التغيير، والاكتئاب وعدم التعاون مع الآخرين (القريوتي، 2000، ص44). وقد يكون هناك تناقض بين ثقافة الفرد وثقافة التنظيم الذي يعمل فيه (منظومة القيم الأساسية والفلسفية التي تحكم سياساته) فيحدث هناك صراع تنظيمي فإذا لم تفلح الجهود في التقليل من حدته، فقد يكون التسرب الوظيفي حلاً ملائماً (Bachman and Huczynski,1997, p.515).

قد يعاني الأفراد غير المتسربين من ضغط العمل وفقدانهم لزملائهم، وقد يضطر التنظيم إلى ترقية موظفين غير جديرين إلى مناصب إدارية أعلى ليحلوا محل المتسربين، مما يصيب الروح المعنوية بالانتكاس إذا ما تم ترقية أفراد غير ملائمين على أسس غير موضوعية إلى المناصب الشاغرة (Daver , 1982, p.69)، هذا فضلاً على أن الفرد المتسرب قد يفقد أقدميته في التنظيم القديم وقد يفقد تعويضاته نتيجة لعدم قبول التنظيم استقالته وتعويضه عن خدماته.

أما الآثار الإيجابية التي تعود على المتسرب بشكل اختياري، فقد ينتقل إلى مكان سكنه الأصلي أو إلى المدينة التي يفضل أن يعيش فيها، فيقيم علاقات اجتماعية جديدة، وقد يتعزز وضعة المادي لتلقيه تعويضاً عن خدماته السابقة (Mowday, et.al, 1982, p.112).

ب- آثار على مستوى المنظمة: تتمثل الآثار السلبية للتسرب الوظيفي على مستوى المنظمة بالتكلفة المادية الناتجة عن استقطاب موظفين جدد ليحلوا محل المتسربين وما يرافقه من تكاليف تدريبهم وإعادة تأهيلهم ليتلاءموا مع متطلبات الوظيفة الشاغرة (آل مذهب، 1998). كذلك فإن الفرد الجديد يحتاج في العادة لفترة زمنية ليتكيف ويتلاءم مع ظروف المنظمة الجديدة، الأمر الذي يعني انخفاض إنتاجيته خلال تلك الفترة الانتقالية(شاويش، 2000، ص ص135-36)، هذا فضلاً على عدم قدرة المنظمة على التنبؤ بصلاحية الموظف الجديد للوظيفة الشاغرة (Cherrington,1989, p113). وإذا ما عُلم من الدراسات في هذا المجال أن الموظفين المتسربين هم غالباً من الموظفين الأكفاء وذوي الأداء المتميز، إذ يتوافر لديهم فرص عمل أكثر مقارنة بأقرانهم ذوي الأداء المتدني (Dreher, 1982)، إذ غالباً ما يضع هؤلاء توقعات عالية فيما يخص الرواتب وظروف العمل الأخرى وعندما لا تتحقق تلك التوقعات فإنهم يتسربون لمنظمات أخرى أكثر ملاءمة لهم تاركين ذوي الأداء المتدني مما يعني انخفاض إنتاجية تلك المنظمات وفعاليتها.

كما أن مجرد الرغبة في ترك العمل يؤدي غالباً إلى تدني مستوى الأداء والرضا الوظيفي وقد يؤدي إلى تكرار الغياب وما يصاحبه من خسائر مادية جسيمة على المنظمة، حيث أظهرت الدراسات أن هناك علاقة بين الرغبة في ترك العمل والغياب، وعلاقة بين الرضا الوظيفي والغياب، ومن نتائج التسرب الوظيفي، الارتباك في اتصالات المنظمة الرسمية، وأنماطها الاجتماعية وتدني الروح المعنوية لدى الموظفين غير المتسربين (Mobley, et . al ,1979, Cherrington , 1984, p.113).

وفيما يتعلق بالآثار الإيجابية للتسرب الوظيفي على مستوى المنظمة فتتمثل في دخول خبرات ومهارات جديدة للمنظمة مما يعني الاستفادة من خبراتهم ووجهات نظرهم المختلفة وإدخال أساليب عمل جديدة (الشاويش، 2000، ص161) هذا فضلاً على تناقص الممارسات السلبية الناجمة عن الرغبة في ترك العمل وعدم الرضا عن العمل الناجم عن عدم ملائمة المناخ التنظيمي كالغياب واللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل وكثرة الشكاوي من ظروف العمل (القريوتي، 1994).

ب- الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع التسرب الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن أهم هذه الدراسات الدراسة الميدانية التي أجرتها مؤسسة كارنغي (Carnegi Foundation , 1985) على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأمريكية بهدف معرفة اتجاهاتهم المستقبلية والحالية نحو عملهم في الجامعات التي يعملون بها، ثم مدى رغبتهم في الانتقال إلى مهن أو جامعات أخرى. كشفت الدراسة عن أن(30%) من الأعضاء المشمولين في الدراسة يفكرون في تغيير مهنهم إلى مهن أخرى غير مهنة التدريس الجامعي، وأن حوالي(40%) منهم أبدوا حماساً أقل لعملهم التدريسي في الجامعة عما كانوا عليه في بداية تعيينهم. كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يبدون اهتماماً متزايداً بمستوى رواتبهم وعلاواتهم وأمنهم الوظيفي.

أما دراسة (Farrel and lee ,1988) فقد قاما بمراجعة (121) دراسة سابقة تتعلق بغياب العاملين عن وظائفهم. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تكرار غياب العاملين عن العمل وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. وبينت الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين تكرار الغياب عن العمل وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند العاملين.

وفي دراسة (Glick ,1991) التي هدفت بشكل رئيسي إلى معرفة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية ومدى رضاهم عن عملهم لدى الجامعات الأمريكية، فقد كشفت الدراسة عن أن(63%) من عينة الدراسة كانوا راضين عن عملهم التدريسي، كما أن المتغيرات الديمغرافية لم تكن تساهم إلاّ بمقدار قليل جداً من التباين على المقياس المتبع في وصف الرضا الوظيفي.

وأجرى (Petty , & Hatcher ,1991) دراستهم على أعضاء الهيئة التدريسية لدى كليات المجتمع والكليات التقنية في ولاية تنسي الأمريكية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مجالات الرضا وعدم الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية بهدف تلافي مجالات عدم الرضا وتعزيز مجالات الرضا بغية المحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية وعدم تركهم لوظائفهم. توصلت الدراسة إلى أن من أهم الأسباب التي تؤثر على عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية هي كثرة عدد المحاضرات، طول ساعات العمل، عدم ملائمة التسهيلات المقدمة لهم، والراتب الشهري.

وفي البيئة العربية أجرى (بدر، 1983) دراسته على عينتين؛ شملت الأولى (91) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والإدارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، أما العينة الثانية، فقد شملت (71) موظفاً

بالكلية من غير أعضاء هيئة التدريس. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الرضا الوظيفي بالنسبة لكل عامل من أسباب الرضا الوظيفي والمقارنة بين مستوى الرضا عند أعضاء هيئة التدريس ومستواه عند العاملين وذلك لمعرفة مجالات انخفاض مستوى الرضا ومعالجتها، كشفت الدراسة عن أن معدلات الرضا عند الموظفين فيما يخص ظروف العمل والعلاقات مع الآخرين هي أفضل منها عند أعضاء الهيئة التدريسية، إلاّ أن أعضاء الهيئة التدريسية قد أظهروا معدلات رضا أعلى من الموظفين فيما يخص متغيرات الدراسة، وعدد ساعات العمل، والحوافز المادية، والمشاركة في صنع القرار، والأجر وفرص الترقية.

وفي دراسة (حكيم، 1989) التي أجريت على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك عبد العزيز، فقد شملت (378) عضواً من الذكور والإناث بهدف معرفة أثر الإجراءات الإدارية التي تطبقها الجامعة والخدمات التي تقدمها على جذب أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين للعمل لديها والمحافظة عليهم. وقد كشفت الدراسة عن عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن سياسات الترقية والتوظيف وعن مستوى الخدمات الوظيفية والتسهيلات المقدمة لهم.

ويستعرض (المنفيخي، 1991، ص 604) في دراسته التي أجراها على أعضاء الهيئة التدريسية في المملكة العربية السعودية المعضلات التي لها تأثير سلبي على رضاهم عند إجراء بحوثهم العلمية، كشفت الدراسة عن أن كثرة العبء التدريسي، وعدم المشاركة في المؤتمرات العلمية، المهام الإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وتدني مخصصات البحث العلمي، كانت من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على رضاه عن عمله وإنتاجيته واستقراره.

وأجرى (دخيل الله، 1995) دراسته المتعلقة بمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية للمنظمة الأكاديمية التي يعملون بها. وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مكونة من(108) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في إحدى الجامعات في مدينة الرياض بالسعودية. هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير بعض المتغيرات كالمشاركة في اتخاذ القرارات، والرضا الوظيفي، وطول الخدمة، والمرتب، والعمر، والرسمية والمركزية، والعلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية على التزام أعضاء الهيئة التدريسية للجامعة التي يعملوا فيها. كشفت الدراسة عن أهمية تأثير متغير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للجامعة التي يعملون فيها، كما أن كافة المتغيرات قيد الدراسة (عدا متغيري المرتب والرسمية) كان لها ارتباط إيجابي على الالتزام التنظيمي.

وفي دراسة أجراها (آل مذهب، 1998) على (815) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تفكيرهم بالعمل خارج الجامعة وأي

القطاعات التي يفضلون العمل لديها، والأسباب المؤثرة على اتجاهات تسربهم. كشفت الدراسة عن وجود اتجاه قوي للعمل خارج الجامعة مؤقتاً وأنهم يفضلون العمل لدى القطاع الخاص للمردود المادي الجيد، إلاّ أن الاتجاه نحو التسرب من الجامعة بصورة دائمة قبل الإحالة على التقاعد يقل. وقد عزت الدراسة أسباب التسرب إلى أسباب مادية وتنظيمية تحفيزية وأسباب مهنية تتعلق بالعمل وبالجانب الأكاديمي، وأسباب ذاتية.

أما في البيئة الأردنية، فقد قام (طناش، 1990) بدراسته الميدانية على عينة مكونة من (225) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية بهدف قياس مدى رضاهم عن العمل. كشفت الدراسة عن أن ظروف العمل كانت مصدراً رئيسياً للرضا، في حين كان متغيري الرواتب والحوافز هي أقل مصادر الرضا عن العمل. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم تعزى لمتغيري الحالة الاجتماعية والجنس.

أما دراسة (العمري، 1995) فقد هدفت إلى التعرف إلى اتجاهات العاملين في الجامعة الأردنية نحو العمل وقد شملت الدراسة عينة مكونة من (278) موظفاً. كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي في مجالات العلاقة بين الرؤوساء والمرؤوسين، الاستقرار في العمل، وظروف العمل، والترقية، في حين وجدت الدراسة أن ثمة فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الراتب.

أما دراسة (العدوان والفاعوري، 1985) فقد شملت (63) موظفاً إدارياً بهدف التعرف على الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك، بينت الدراسة أن مستوى الرضا عن العمل كان متوسطاً في مجالات طبيعة العمل، والرضا عن الزملاء الإداريين المسؤولين، في حين كان مستوى الرضا متدنياً في مجالات الراتب والتقدم الوظيفي.

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن معظم جهود الباحثين في هذا المجال كانت قد تركزت على موضوع الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة أو على موضوع التسرب الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر في مؤسسات وشركات غير أكاديمية، إذ إن هذه الدراسة تُعد الدراسة الأولى في جامعة مؤتة حول تسرب أعضاء الهيئة التدريسية على حد علم الباحثين. فالمنظمات الأكاديمية تختلف عن المنظمات غير الأكاديمية من حيث ظروفها ونوعية أعمالها وطبيعتها ومسارها الوظيفي ومناخها التنظيمي وفلسفتها. فأعضاء هيئة التدريس مثلاً هم أكثر استقلالية من الناحية الوظيفية في أعمالهم مقارنة بالعاملين الآخرين في نفس المنظمة الأكاديمية أو في أي منظمة أعمال أخرى. لذا تأتي هذه الدراسة استكمالاً للجهود السابقة في هذا المضمار. كما تختلف هذه

الدراسة عن سابقاتها أيضاً من حيث أنها تركز على التسرب الوظيفي بشكل مباشر لدى أعضاء الهيئة التدريسية، التي تعاني منه جامعة مؤتة في إطار المناخ التنظيمي والبيئة التنظيمية السائدة في هذه الجامعة والتي تبعد حوالي (150كم) عن العاصمة عمان والتي تختلف عن بيئة الجامعات الأخرى سواء كانت في العاصمة أو قريبة منها، إذ تتركز معظم الأعمال التجارية والجامعات الخاصة ومكاتب الاستشارات التي قد توفر فرص عمل بديلة مما يؤثر على تطلعات أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج المسحي لاستطلاع الاتجاهات نحو رغبة أعضاء الهيئة التدريسية والتعرف إلى الأسباب التي تدفعهم نحو ترك العمل بصفة دائمة أو مؤقتة للعمل لدى جامعات أو جهات أخرى.

1- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة ممن هم في رتبة (أستاذ، أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) والبالغ عددهم (399) عضو هيئة تدريس، وقد تم استثناء فئة المدرسين وأعضاء هيئة التدريس بعقود، وذلك لعدم إمكانية حصولهم على إجازة تفرغ علمي أو إجازة بدون راتب (تسرب مؤقت) حسب الأنظمة المعمول بها في الجامعة. كما تم استثناء أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي الطب والتمريض وعددهم (6) وذلك لحداثة إنشائهما، إذ إنهم لم يستنفذوا المدة القانونية اللازمة للحصول على إجازة التفرغ العلمي أو إجازة بدون راتب. وقد تم الحصول على قائمة بأسماء أعضاء الهيئة التدريسية ورتبهم من دائرة شؤون العاملين– قسم أعضاء الهيئة التدريسية. في جامعة مؤتة. إذ تم حصر كلياتهم وأقسامهم ورتبهم الأكاديمية وأُرسل إلى كل عضو منهم استبانة على صندوقه البريدي، فقد تم إرسال(399) استبانة، وتم استعادة (301) منها وشكّلت ما نسبته 75.5% من مجموع الاستبانات الموزعة وهي نسبة مقبولة لغايات هذا البحث. وقد استغرقت عملية توزيع الاستبانات وجمعها حوالي ثلاثة أشهر من الفصل الثاني للعام الدراسي 2001 / 2002. الجدول رقم(1) يبين توزيع مجتمع الدراسة ونسبة الاستبانات المسترجعة وفق كليات الجامعة المختلفة.

جدول رقم (1)

أفراد مجتمع الدراسة وفق الكليات الجامعية المختلفة ونسبة الاستبانات المعادة

الرقم المتسلسل	الكليـــة	الاستبانات المرسلة *	الاستبانات المعادة	نسبة الاستبانات المسترجعة
01	العلوم	74	66	%89.1
02	الحقوق	21	18	%85.7
03	الشريعة	22	16	%72.7
04	الآداب	97	75	%77.3
05	الهندسة	58	48	%82.7
06	الاقتصاد والعلوم الإدارية	51	38	%74.5
07	الرياضة	16	12	%75
08	العلوم التربوية	35	20	%57.1
09	الزراعة	17	8	%47
	المجموع	391	301	%76.98

- الاستبانات المرسلة = عدد أعضاء الهيئة التدريسية في كل كلية.

خصائص مجتمع الدراسة:

يشير الجدول رقم (2) إلى الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة وهي:

- الجنس: شكلت نسبة الذكور الغالبية العظمى من مجتمع الدراســة (94%)، فيما كانت نسبة الإنـــاث قليلة (6%).
- الحالة الاجتماعية: كان معظم عينة الدراسة من المتزوجين (91.4%)، بينما كانت نسبة غير المـــتزوجين منهم قلية (8.6%).
- العمر: بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية ممن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (40 – 49) ســـنة حـــوالي (164) عضواً شكّلوا الغالبية العظمى من عينة الدراسة (54.5%)، ثم تلاها الفئة العمريـــة (29 – 39 سنة) بنسبة (26.9%)، ثم تلاها الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) بنسبة (14.6%). كانت أقل الفئات من حيث أهميتها النسبية في مجتمع الدراسة الفئة العمرية (أقل من 29 سنة)، إذ شكّلت (4%).
- الراتب: أشار أكثر من نصف المشاركين (54.5%) إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً مـــا بـــين (801 – 999) ديناراً أردنياً، فيما أشار(24.3%) منهم إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً أقل من800 دينار، في حين أشار(15.6%) منهم إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً ما بين(1000– 1200) دينار، ونسبة ضئيلـــة مـــن عينة الدراسة أفادت أنها تتقاضى أكثر من (1201) دينـــاراً شهرياً (5.6%).

جدول رقم (2)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للخصائص الديمغرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	283	%94
	أنثى	18	%6
الحالة الاجتماعية	متزوج	275	%91.4
	أعزب	26	%8.6
العمر	أقل من(29)	12	%4
	(39 – 30)	81	%26.9
	(49 – 40)	164	%54.5
	50 فأكثر	44	%14.6
الراتب	أقل من(800)	73	%24.3
	(999 – 801)	164	%54.3
	(1200 – 1000)	47	%15.6
	(1201 فما فوق)	17	%5.6
الخبرة	(5 سنوات فأقل)	156	%51.8
	(6 – 10 سنوات)	63	%20.9
	(11 – 15 سنة)	57	%18.9
	(15 سنة فأكثر)	25	%8.3
الابتعاث	مبعوث	164	%54.5
	غير مبعوث	137	%45.5
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	178	%59.1
	أستاذ مشارك	85	%28.2
	أستاذ	38	%12.6
إجازة بدون راتب	حاصل	90	%29.9
	غير حاصل	211	%70.1

الخبرة: يبين الجدول أعلاه أن أكثر من نصف أفراد العينة (51.8%) لديهم خبرة أكاديمية خمس سنوات فأقل، كما أن أكثر من خُمس أفراد العينة لديهم خبرة أكاديمية من (6 – 10) سنوات، فيما أشار ما نسبته(18.9%) منهم أن لديه خبرة من(11 – 15 سنة). أما من لدية خبرة أكاديمية طويلة تراوحت من 15سنة فأكثر. فقد كانت نسبتهم ضئيلة (8.3%).

الابتعاث: أشار أكثر من نصف أفراد العينة (54.5%) إلى أنهم قد حصلوا على بعثة دراسية من الجامعة خلال دراستهم الأكاديمية، في حين بلغت نسبة غير المبعوثين (45.5%).

الرتبة الأكاديمية: تبين أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية المستجيبين (59.1%) من رتبة أستاذ مساعد، و(28.2%) من رتبة أستاذ مشارك، وأخيراً (12.6%) من رتبة أستاذ.

الحصول على أجازه بدون راتب: الغالبية العظمى من أعضاء الهيئة التدريسية المستجيبين (70.1%) أشارت إلى أنها لم تحصل على إجازة بدون راتب خلال الخدمة في الجامعة، فيما أشار (29.9%) منهم إلى أنهم حصلوا على إجازة بدون راتب.

2- أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة خاصة لقياس اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة اعتماداً على الاستبانة التي طوّرها (آل مذهب، 1998) وطبقها على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك سعود، وأجريت عليها بعض التعديلات لتتلاءم مع هذه الدراسة في البيئة الأردنية. وقد تم عرضها على مجموعة محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، وتم تعديلها بناءاً على آراء المحكمين.

تكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء هي على النحو التالي:

- الجزء الأول: اشتمل على معلومات ديمغرافية عن أعضاء الهيئة التدريسية.
- الجزء الثاني: اشتمل على تسع فقرات لاستقصاء اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الرغبة في ترك العمل بجامعة مؤتة والأماكن المفضلة لديهم للعمل فيها، ودرجة رضاهم عن العمل الأكاديمي في الجامعة.
- الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على (24) فقرة تقيس الأسباب التي تدفع عضو هيئة التدريس لترك العمل من الجامعة. فقد تم تقسيم الأسباب الدافعة إلى ترك العمل إلى أربعة هي على الوجه التالي:

1- أسباب ذاتية وتقيسها الفقرات (5، 10، 11، 12، 14، 15، 17، 18).

2- أسباب أكاديمية وتقيسها الفقرات (1، 2، 8، 9، 13، 16، 22، 23، 24).

3- أسباب تحفيزية وتقيسها الفقرات (3، 6، 20، 21).

4- أسباب مادية وتقيسها الفقرات (4 ، 17 ، 19).

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الجزء الثالث من الاستبانة، إذ تراوحت الدرجات من (1 – 5) مثلت (1) له أثر ضعيف جداً، (2) له أثر ضعيف (3) له أثر متوسط (4) له أثر كبير (5) له أثر كبير جداً.

وقد تم اختبار ثبات الاستبانة، إذ بلغت قيمة (كرونباخ ألفا) (87.7%).

3- الأسلوب الإحصائي:

تم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والتكرارات والأهمية النسبية، والانحرافات المعيارية) للتعرف إلى مدى رغبة أعضاء الهيئة التدريسية نحو ترك العمل في الجامعة ودرجة رضاهم عن العمل الأكاديمي والأسباب التي تدفع بهم لتسرب من الجامعة بصفة دائمة أو مؤقتة.

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لمعرفة الفروق بين المتغيرات الديموغرافية ومتغيرات (الرغبة في ترك العمل والرضا عن العمل الأكاديمي وأسباب ترك العمل).

كما تم استخدام هذا الأسلوب لفحص الفروق بين متغيرات (الراتب الحالي لعضو هيئة التدريس وأسلوب تمويل الدراسة "مبعوث أو غير مبعوث")، وبين متغيرات (مدى رغبة العاملين نحو ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي والأسباب الدافعة للتسرب من الجامعة بشكل دائم أو مؤقت).

كذلك تم استخدام الانحدار البسيط لمعرفة أثر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس على رغبة أعضاء هيئة التدريس في ترك العمل من الجامعة.

عرض النتائج وتحليلها:

سؤال الدراسة الأول: ما درجة الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة نحو ترك العمل بشكل دائم ومؤقت ؟

يتبين من الجدول رقم (3) أن (64.4%) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة لديهم الرغبة في العمل لدى جامعات أخرى (تسرب مؤقت)، في حين أشار (22.9%) منهم أنهم لا يرغبون في ذلك. كما يتضح من الجدول أيضاً أن (30.9%) من أعضاء الهيئة التدريسية لديهم الرغبة في ترك الجامعة نهائياً قبل السنوات الخمس القادمة وقبل سن التقاعد (تسرب دائم)، في حين أشار (54.1%) منهم إلى أنه لا يرغب في ذلك، ولدى مقارنة اتجاهات الرغبة في التسرب المؤقت مع اتجاهات الرغبة في للتسرب الدائم اتضح أن نسبة الذين يرغبون في التسرب المؤقت (64.4%) في حين الذين يرغبون في التسرب الدائم(30.9%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (معدي آل مذهب، 1998) التي أجراها على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

جدول (3)

مدى رغبة أعضاء الهيئة التدريسية نحو التسرب الدائم / المؤقت من الجامعة

التسلسل	العبارة	نعم		لا		لا أدري	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
01	الرغبة في العمل لدى جامعة أخرى	194	%64.4	69	%22.9	38	%12.6
02	الرغبة في ترك الجامعة نهائياً قبل السنوات الخمسة القادمة وقبل سن التقاعد	93	%30.9	163	%54.1	45	%14.9
03	تفضيل العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبنفس امتيازات جامعة مؤتة	162	%53.8	100	%33.2	39	%12.9
04	إذا أتيحت الفرصة للعمل خارج الأردن . هل تفضلها على جامعة مؤتة .	143	%47.5	112	%37.2	46	%15.2
09	هل سبق أن عرضت عليك فرصة عمل أفضل و لم تقبل بترك جامعة مؤتة .	108	%35.9	193	%64.1	-	

أما الفقرة الثالثة المتعلقة بتفضيل عضو هيئة التدريس العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبنفس الامتيازات التي يحصل عليها من جامعة مؤتة، أجاب أكثر من نصفهم (53.8%) إلى أنه يفضل ذلك، فيما أشار حوالي ثلثهم (33.2%) إلى عدم تفضيله العمل لدى جامعة أخرى.

أما فيما يتعلق باتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تفضيل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن على العمل في جامعة مؤتة (الفقرة الرابعة)، فقد أشار (47.5%) منهم إلى أنه يفضل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن، فيما أشار (37.2%) منهم إلى أنه لا يفضل ذلك.

وبمقارنة رغبة أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن برغباتهم نحو تفضيل العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن نجد أن نسبة من أشار بأنه يفضل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن قد بلغ (47.5%)، في حين من يفضلون العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن كان (53.8%).

ولدى سؤال أعضاء الهيئة التدريسية فيما لو سبق أن تم عرض فرص عمل أفضل عليهم و لم يقبلوا ترك جامعة مؤتة، أفاد أكثر من ثلثهم بالإيجاب، ويعزى عدم قبولهم إلى سبب أو أكثر من الأسباب التالية: تخوف عضو هيئة التدريس من أنه قد لا يوفق في العمل الجديد ويخسر العمل في جامعة مؤتة، أو أنه سيخسر امتيازاته في جامعة مؤتة كالتعويضات مثلاً. وقد أجاب (64.1%) منهم بأنه لم يسبق أن عرض عليه فرصة عمل أفضل للعمل خارج جامعة مؤتة ليرفضها.

السؤال الثاني: ما درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة ؟

جدول رقم (4)

رضاء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة

رقم السؤال	العبـــارة	راضٍ جداً وراضٍ		غير راضٍ وغير راضٍ جداً	
		التكرار	%	التكرار	%
6	مدى الرضا عن الأداء التدريسي	289	%96	12	%4
7	مدى الرضا عن الإنتاج البحثي .	121	%73.4	80	%26.6
8	مدى الرضا عن العمل كعضو هيئة تدريس	259	%86	42	%14
	متوسط الرضا عن العمل الأكاديمي		%85.2		%14.8

يتضح من الجدول رقم (4) أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية (96%) كانوا راضيين أو راضين جداً عـــن أدائهم التدريسي. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Glick , 1991) التي أجراهـــا لقيـــاس مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأمريكية عن عملهم الأكاديمي. ويشير الجدول أيضاً إلى أن معظـــم أعضاء الهيئة التدريسية (73.4%) كانوا راضين أو راضين جداً عن إنتاجهم البحثي (الفقرة الســـابعة) فيمـــا أظهر (26.2%) منهم أنه غير راضٍ أو غير راضٍ جداً. ويظهر من الجدول (4) أيضاً أن معظم أعضاء الهيئـــة التدريسية (86%) كانوا راضٍ، أو راضٍ جداً عن عملهم كأعضـــــاء هيئة تدريس. ويتضح من هذا الجدول أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية (85.2%) كانوا راضين أو راضين جداً عن عملهم الأكاديمي بشكل عام.

السؤال الثالث: ما الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى تـــرك العمـــل بشكل دائم أو بشكل مؤقت.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للأسباب الدافعة إلى ترك العمل في الجامعة مجتمعة ومرتبة تنازلياً

الرقم	العامل الدافع	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري
1	العامل المادي	3.31	1.33
2	العامل التحفيزي	3.1	1.3
3	العامل الأكاديمي	2.41	1.27
4	العامل الذاتي	1.98	1.16

باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، فقد مثّل (1) له أثر ضعيف جداً، في حين مثل (5) له أثر كبير جداً. يُبين الجدول رقم (5) أن العامل المادي له أثر متوسط على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي الموزون (3.31) والانحراف المعياري (1.33) ثم يليه من حيث الأثر على اتجاهات العاملين نحو ترك العمل، العامل التحفيزي إذ كان له أثر متوسط، فقد كان المتوسط الحسابي الموزون (3.1) والانحراف المعياري (1.3) في حين كان العامل الأكاديمي والعامل الذاتي من الأسباب التي لها أثر ضعيف على اتجاهات العاملين نحو ترك العمل بمتوسطات حسابية موزونة وعلى التوالي (2.41)، (1.98)، وانحرافات معيارية على التوالي أيضاً (1.27)، (1.16)، ويلاحظ من نتائج الجدول أن العامل المادي والعامل التحفيزي كان لهما أثر واضح على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو ترك العمل، فيما لم يكن للعاملين الأكاديمي والذاتي أي أثر واضح نسبياً.

وللتعرف إلى أسباب الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في التسرب من جامعة مؤتة، فقد كانت النتائج كما يلي:

1- الأسباب المادية:

يتضح من الجدول رقم (6) وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي أن كافة الأسباب المادية لها أثر متوسط على رغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل بشكل دائم ومؤقت، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.31) والانحراف المعياري (1.33). وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Carnegi,1985) ودراسة (بدر، 1983) ودراسة (دخيل الله، 1995) ودراسة (معدي آل مذهب، 1998). وقد كان البند المتمثل بعدم وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي في المرتبة الأولى من حيث التأثير، إذ كان تأثيره متوسطاً فقد كان المتوسط الحسابي (3.85) والانحراف المعياري (1.3). ثم تلاه من حيث قوة الأثر البند المتمثل بقلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس، إذ كان تأثيره متوسطاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.1) والانحراف المعياري (1.4). وقد احتل المرتبة الأخيرة من حيث قوة التأثير البند المتمثل بقلة العلاوة السنوية لعضو هيئة التدريس إذ كان تأثيره متوسطاً أيضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي (3) والانحراف المعياري (1.3).

جدول رقم (6)

الأسباب المادية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم الفقرة	الفقـرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	4	قلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس	3.1	1.4
1	7	عدم وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي	3.85	1.3
3	19	قلة العلاوة السنوية لعضو هيئة التدريس	3	1.3
		المتوسط العام	3.31	1.33

كذلك تشير النتائج أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا العامل، قد بلغت (3.31) درجة من مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن ما يوازي (66.2%) من أعضاء الهيئة التدريسية يعتقدون أن العامل المادي هو أحد أهم الأسباب التي تدفعهم لترك العمل من جامعة مؤتة. وتعد هذه النتيجة منطقية إذ إن الحوافز المادية لها أثر كبير في جذب أعضاء الهيئة التدريسية واستقطابها للعمل لدى الجامعة، كما أنها تحد من رغباتهم بالتسرب، هذا فضلاً على أن عدم توفير سكن ملائم لعضو هيئة التدريس يكون سبباً آخر يدفع بأعضاء الهيئة التدريسية للرغبة في التسرب، إذ إن موقع الجامعة يبعد عن العاصمة عمان وعن تجمع معظم الجامعات الخاصة والحكومية، لذا فإن فرصة عضو هيئة التدريس في الحصول على دخل إضافي من خلال التدريس الإضافي لدى الجامعات الأخرى يكون ضئيلاً جداً على خلاف ما يتوافر لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات العاصمة أو القريبة منها.

2- الأسباب التحفيزية:

جدول رقم (7)

الأسباب التحفيزية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم الفقرة	الفقـــــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
4	3	صعوبة نظام الترقية	2.6	1.4
3	6	صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات .	3.1	1.3
2	20	القدرات البحثية لعضو هيئة التدريس لم تستغل بشكل جيد من قبل الجامعة	3.2	1.3
1	21	عدم تقدير أداء عضو هيئة التدريس البحثي والتدريسي من قبل الجامعة	3.3	1.3
		المتوسط الحسابي العام	3.1	1.3

يتبين من الجدول رقم (7) وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي أن الأسباب التحفيزية كافة بعامة لها أثر متوسط على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.1) والانحراف المعياري (1.3). وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (معدي آل مذهب، 1998)، ودراسة (حكيم، 1989)، ويشير الجدول رقم (7) أيضاً إلى أن البند المتمثل بعدم تقدير أداء عضو هيئة التدريس البحثي والتدريسي من قبل الجامعةقد احتل المرتبة الأولى من حيث التأثير على رغبة عضو هيئة التدريس لترك العمل بشكل دائم أو مؤقت، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3, 3) والانحراف المعياري (1.3) وهذا يعني أن تأثيره متوسطاً، وقد احتل المرتبة الثانية العامل المتمثل بعدم استغلال القدرات البحثية لعضو هيئة التدريس بشكل جيد

من قبل الجامعة، وقد كان له تأثير متوسط أيضاً فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.2) والانحراف المعياري (1.3)، ثم يليه في المرتبة الثالثة حيث كان تأثيره متوسطاً البند المتمثل بصعوبة حضور الندوات والمؤتمرات بمتوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.3). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حكيم، 1989)، ودراسة (المنفيخي، 1991)، ودراسة (Petty. & Hatcher , 1991) أما بند صعوبة نظام الترقية، فقد كان له أثر ضعيف إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.6) والانحراف المعياري (1.4).

وبلغ المتوسط الحسابي العام لكافة الأسباب التحفيزية (3.1) والانحراف المعياري (1.3). وهذا ما يشير إلى أن (60.2 %) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة يعتقدون أن الأسباب التحفيزية هي أحد أهم الأسباب التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية نحو التسرب من الجامعة. إذ إن في عدم تقدير الجامعة لجهود عضو هيئة التدريس البحثية والتدريسية وصعوبة حضور الندوات والمؤتمرات وصعوبة نظام الترقية ما يسهم فعلياً في الرغبة لدى عضو هيئة التدريس للتسرب من الجامعة والبحث عن جامعة أخرى تقدر أداءه البحثي والتدريسي وتوفر له حضور الندوات والمؤتمرات.

3- الأسباب الأكاديمية:

أما فيما يتعلق بالأسباب الأكاديمية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت فيمثلها الجدول رقم (8). إذ يتضح من الجدول عموماً أن الأسباب كافة لها أثر ضعيف على الرغبة لدى عضو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (2.4) والانحراف المعياري (1.27). وهذا يعني أن نتيجة هذه الدراسة تتعارض ما مع توصلت إليه دراسة (Petty. & Hatcher , 1991) إلاّ أنها تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (معدي آل مذهب، 1998)، ويشير الجدول رقم (8) إلى أن العامل المتمثل ببعد الجامعة عن المدينة التي يحبذ عضو هيئة التدريس الإقامة فيها يحتل المرتبة الأولى في التأثير على رغبة عضو هيئة التدريس لترك العمل بشكل دائم أو مؤقت من الجامعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.2) والانحراف المعياري (1.5) أي أن له تأثير متوسط. وقد احتل العامل المتمثل بعدم الرغبة في التدريس المرتبة الأخيرة، إذ كان له أثر ضعيف جداً بمتوسط حسابي (1.7) وانحراف معياري (1). في حين تفاوتت باقي الأسباب من حيث درجاتها في التأثير بين المتوسطات الحسابية(1.7) و(3.2) لكن بوجه عام كان لها أثر ضعيف. ويلاحظ من نتائج هذا الجدول أن تأثير الأسباب الأكاديمية على رغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل كانت ذات أثر ضعيف.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الأكاديمية الدافعة بعضو هيئة التدريس إلى الرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم الفقرة	الفقـــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9	1	عدم الرغبة في التدريس	1.7	1
8	2	العمل الأكاديمي روتيني	2	1.1
3	8	كثرة العبء التدريسي	2.7	1.3
5	9	كثرة اللجان والاجتماعات	2.4	1.3
1	13	بُعد الجامعة عن المدينة التي أحبذ الإقامة فيها	3.2	1.5
7	16	تعارض جدول المحاضرات مع الارتباطات الشخصية والاجتماعية خارج الجامعة	2.1	1.1
2	22	عدم تكافؤ الفرص لتولي منصب إداري في الجامعة	2.9	1.5
4	23	اضمحلال الحماس للعمل الأكاديمي بشكل عام	2.5	1.3
6	24	العمل كعضو هيئة تدريس لا يتوافق والتطلعات والتوقعات	2.2	1.4
		المتوسط الحسابي العام	2.4	1.27

4 – الأسباب الذاتية:

جدول رقم (9) يوضح تأثير الأسباب الذاتية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت. إذ يُبين الجدول وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي أن تأثير الأسباب الذاتية بعامة على رغبة أعضاء الهيئة التدريسية في ترك العمل هو ضعيف، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (1.98) وانحراف معياري (1.16). وقد جاء بند تلاشي الفرصة في إجراء البحوث والدراسات في المرتبة الأولى من حيث التأثير لكنه ضعيف بمتوسط حسابي (2.7) وانحراف معياري (1.3)، ثم تلاه في المرتبة الثانية بند عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتوسط حسابي (2.3) وانحراف معياري (1.3) وقد كان تأثير باقي البنود بدرجات متفاوتة لكنها ضعيفة أيضاً مثّل بندي نظرة المجتمع السيئة للأستاذ الجامعي وبند إفساح المجال للغير ممن هم أكثر عطاءً أقل تأثيراً بمتوسطات حسابية على الترتيب (1.7)، (1.7) وبانحرافات معيارية على الترتيب أيضاً (1.13)، (0.99). وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (آل مذهب، 1998). ويلاحظ من نتائج هذا الجدول أن الأسباب الذاتية كان لها أثر ضعيف على رغبة عضو هيئة التدريس لترك العمل.

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الذاتية الدافعة بعضو هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم الفقرة	الفقـــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	5	نظرة المجتمع السلبية للأستاذ الجامعي	1.7	1.13
4	10	الشعور بعدم القدرة على أن يقدم للجامعة أكثر مما أعطى	1.9	1.18
6	11	إفساح المجال للغير ممن هم أكثر عطاءً	1.7	0.99
5	12	قرب عضو هيئة التدريس من سن التقاعد	1.8	1.1
2	14	عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم	2.3	1.3
5	15	أسباب صحية تعوق مواصلة العمل الأكاديمي	1.8	1.1
3	17	لم يكن العمل ممتعاً كما كان متوقعاً من قبل عضو هيئة التدريس أثناء دراسته العليا	1.9	1.2
1	18	تلاشي الفرصة في إجراء البحوث والدراسات	2.7	1.3
		المتوسط العام	1.98	1.16

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة) والمتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، أسباب ترك العمل).

1- تشير نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول رقم (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الجنس والمتغير التابع. "الرضا عن العمل الأكاديمي" إذ بلغت قيمه ($F=2.36$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.006$) كما يبين الجدول رقم (11) أن هذه الفروق هي لصالح الإناث، فقد بلغت متوسطات الرضا عن العمل الأكاديمي عند الإناث (2.05) فيما بلغت عند الذكور (1.75). ويعزى ذلك لأن المرأة عادة ما تميل إلى الاستقرار الوظيفي وهي أقل ميلاً للتنقل في العمل بحكم العادات والتقاليد الاجتماعية.

جدول رقم (10)

تحليل التباين الأحادي للمتغيرات الديموغرافية ومتغيرات الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل

المتغيرات	الرغبة نحو ترك العمل		الرضا عن العمل الأكاديمي		الأسباب الذاتية		الأسباب الأكاديمية		الأسباب التحفيزية		الأسباب الاقتصادية	
	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A
الجنس	0,16	0,69	2,36	*0,006	0,03	0,08	1,07	0,30	0,36	0,55	9,99	*0,002
العمر	0,19	0,90	2.36	0,07	1,64	0,18	1,52	0,21	5,05	*0,002	0,42	0,74
الحالة الاجتماعية	1,96	0,16	6,53	*0,01	0,11	0,75	0,63	0,43	1,49	0,22	0,008	0,93
الخبرة	4,66	*0,003	1,53	0,21	16,01	*0,000	6,58	*0,000	3,45	*0,01	10,64	*0,000

- دالة على مستوى ($\alpha \geq 0.05$)

كما يبين الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس كمتغير مستقل والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F = 9.99$) والدالة الإحصائية ($\alpha = ,002$)، كما يشير الجدول رقم (11) أن هذه الفروق هي لصالح الذكور، فقد بلغت متوسطات الأسباب الاقتصادية الدافعة لبعض أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل عند الذكور (2.69) فيما بلغت عند الإناث (1.9)، وهذا يعني أن أهمية الأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل عند الذكور أعلى منها عند الإناث، وتتمثل تلك الأسباب بقلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس أو عدم وجود مسكن مناسب وقلة الرواتب والعلاوات السنوية في المرتب. إذ إن أعضاء هيئة التدريس الذكور لديهم مسؤوليات مادية أكبر بخاصة مع نمو عدد أفراد أسرهم وازدياد تكاليف المعيشة. وأنهم أكثر حرية في التنقل إلى عمل أكاديمي في جامعة أخرى داخل البلاد أو خارجها كالدول الخليجية مثلا التي توفر دخولا مادية أكثر مما يتقاضاه في جامعة مؤتة.

جدول رقم (11)

المتوسطات الخاصة بمتغير الجنس (ذكر، وأنثى) مع المتغيرات وهي الرغبة في ترك العمل

مصدر التباين	ذكر		أنثى	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.64	0.39	1.61	0.50
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.75	0.45	2.05	0.12
الأسباب الذاتية	1.95	0.68	1.93	0.74
الأسباب الأكاديمية	2.35	0.76	2.48	0.94
الأسباب التحفيزية	3.05	0.90	2.95	0.92
الأسباب الاقتصادية	2.69	0.96	1.94	1.15

لهذا ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس كمتغير مستقل والرضا عن العمل الأكاديمي والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل كمتغيرات تابعة في حين تقبل الفرضية للمتغيرات الأخرى.

3- وفيما يخص العمر أظهر الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمر المتغيرات التابعة وكافة عدا الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة (F= 0.05) والدالة الإحصائية (α =0.002). ويشير الجدول رقم (12) أن هذه الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (29-39سنة)، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفئة (3.35)، ويفسر ذلك أن أهمية الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل تزداد عند الفئة العمرية (29-39 سنة)، ويعزى ذلك إما لعدم تقدير الجامعة لعمل عضو هيئة التدريس أو لصعوبة نظام الترقية أو لعدم التمكن من حضور الندوات والمؤتمرات، إذ يشعر عضو هيئة التدريس ضمن هذه الفئة العمرية بقمة حماسه ونشاطه ويريد أن يحظى بتقدير الجامعة لعملة الأكاديمي. وتصبح تلك الأسباب التحفيزية دافعة نحو ترك العمل من الجامعة والبحث عن عمل أكاديمي آخر. لهذا ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير الأسباب التحفيزية الدافعة لترك العمل.

جدول رقم (12)

المتوسطات الخاصة بمتغير فئات العمر مع المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، والأسباب الذاتية ....)

مصدر التباين	أقل من 29 سنة		29-39 سنة		40-49 سنة		50 فأكثر	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.71	0.38	1.62	0.37	1.64	0.40	1.65	0.48
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.61	0.44	1.80	0.42	1.80	0.43	1.63	0.52
الأسباب الذاتية	2.29	0.74	1.88	0.75	1.94	0.61	2	0.77
الأسباب الأكاديمية	2.04	0.62	2.44	0.85	2.4	0.75	2.09	0.70
الأسباب التحفيزية	3.1	0.72	3.35	0.91	3	0.86	2.59	0.91
الأسباب الاقتصادية	2.61	0.76	2.65	1.02	2.68	1	2.5	0.91

4- أما "الحالة الاجتماعية" فيشير الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذا المتغير ومتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمه ($F = 6.53$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$)، وأشار الجدول رقم (13) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين، إذ بلغت المتوسطات الخاصة بإجابات المبحوثين غير المتزوجين(1.98) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين المتزوجين(1.75)، ويفسر ذلك أن الرضا عن العمل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين هو أعلى منه عند المتزوجين، ومن الجدير بالذكر أن نسبة أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين لا تشكل سوى(8.6%) من حجم أفراد مجتمع الدراسة. كما يعزي السبب إلى رضا هذه الفئة عن العمل الأكاديمي، هو أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين عادة ما يكونون من صغار السن، وحديثي التخرج من الجامعة، إذ توفر لهم الجامعة فرصة عمل أكاديمية لاكتساب الخبرات والمهارات الأكاديمية. ولهذا ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص هذا المتغير.

جدول رقم (13)

المتوسطات الخاصة بمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، وأعزب) مع المتغيرات التابعة

	متزوج		غير متزوج	
مصدر التباين	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.63	0.404	1.75	0.409
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.75	0.45	1.98	0.29
الأسباب الذاتية	1.95	0.67	1.91	0.78
الأسباب الأكاديمية	2.35	0.74	2.44	1.1
الأسباب التحفيزية	3.02	0.88	3.27	1.05
الأسباب الاقتصادية	2.40	0.94	2.66	1.38

4- ويظهر من الجدول رقم (10) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل ومتغير الرغبة في ترك العمل، فقد بلغت قيمة (F = 4.66) والدالة الإحصائية(α = 0.003)، ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح فئات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (1.76) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات خبرات أعضاء الهيئة التدريسية الأخرى، ويفسر ذلك أن أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرات القليلة هم أكثر رغبة في ترك العمل، لأن غالبيتهم قد يعاني من مشكلة التكيف مع ظروف العمل الجديدة السائدة، كما أن رواتبهم عادة ما تكون أقل مقارنة بأقرانهم من ذوي الخبرات الطويلة. هذا فضلاً على أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الطويلة ويتمتعون بالعديد من الامتيازات المادية والوظيفية وأصبحوا أكثر تكيفاً مع ظروف العمل في الجامعة.

5- كما يظهر الجدول رقم (10) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الذاتية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغت قيمة (F=16.01) والدالة الإحصائية (α = ,000)، ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة الطويلة (11-15سنة)؛ إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين لهذه الفئة (2.33) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين من فئات الخبرة الأخرى. ويعني ذلك أن الأسباب الذاتية الدافعة بعضو

هيئة التدريس لترك العمل تزداد أهمية لدى أصحاب الخبرة الطويلة، ويعزى ذلك إما لشعور عضو هيئة التدريس بأنه لا يستطيع أن يقدم للجامعة أكثر مما قدم، أو لعدم ارتياحه مع أعضاء الهيئة التدريسية في القسم الذي يعمل فيه، أو لأن العمل الأكاديمي ليس ممتعاً كما كان يتوقعه قبل دراسته العليا وأثناءها.

6 – كما يبين الجدول رقم(10) كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الأكاديمية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، إذ بلغت قيمة($F = 6.58$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$)، ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرة (11-15 سنة)، حيث بلغت متوسطات إجابة المبحوثين لهذه الفئة (2.77) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الخبرة الأخرى. وهذا يعني أنه كلما ازدادت خبرات عضو هيئة التدريس كلما ازدادت أهمية تأثير العوامل الأكاديمية الدافعة به لترك العمل، ويعود ذلك إلى سبب أو أكثر من الأسباب التالية: إما لشعوره بأن عمله الأكاديمي روتيني متكرراً أو لكثرة الأعباء التدريسية وظروف العمل غير المناسبة، أو لبعد الجامعة عن المدينة التي يَرغب الإقامة فيها، أو شعوره بعدم تكافؤ الفرص لتولي مناصب إدارية في الجامعة.

7- كما يشير نفس الجدول رقم (10) نفسه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغت قيمة ($F = 3.45$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$)، ويتضح من الجدول رقم (14) أيضا أن هذه الفروق هي لصالح أصحاب الخبرة (11-15سنه)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين لدى هذه الفئة (3,35) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الخبرة الأخرى، وهذا يعني أنه كلما ازدادت خبرات عضو هيئة التدريس كلما ازدادت أهمية تأثير العوامل التحفيزية عليه لترك العمل في الجامعة.

8- وأخيراً يتضح من الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F = 10.64$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$)، ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح ذوي أصحاب الخبرة (11-15سنة)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين لدى هذه الفئة (3.19). وهذا يعني أنه تزداد أهمية تأثير الأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل مع ازدياد خبراته وتتمثل تلك العوامل بقلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله، أو لعدم توافر سكن مناسب. ولهذا تقبل الفرضية المتغيرات التابعة كافة عدا متغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ لم تشر نتائج تحليل التباين الأحادي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المتغير.

جدول رقم (14)

المتوسطات الخاصة بمتغير الخبرة مع المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، والأسباب المادية ...الخ)

مصدر التباين	5 سنوات فاقل		6-10 سنوات		11-15 سنة		15 سنة فأكثر	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.71	0.36	1.65	0.39	1.48	0.47	1.58	0.41
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.76	0.42	1.84	0.50	1.77	0.47	1.62	0.36
الأسباب الذاتية	1.72	0.58	2.03	0.70	2.33	0.701	2.29	0.68
الأسباب الأكاديمية	2.21	0.71	2.40	0.78	2.77	0.87	2.2	0.57
الأسباب التحفيزية	2.9	0.79	3.02	1.04	3.35	1.05	3.29	0.56
الأسباب الاقتصادية	2.39	0.81	2.74	1.17	3.19	1.08	2.72	0.65

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتغيرات (الراتب الحالي، الابتعاث "مبعوث، غير مبعوث") وبين المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل).

تُظهر نتائج تحليل التباين الأحادي في جدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس كمتغير مستقل وبين المتغيرات التابعة جميعها وهي: متغير الرغبة في ترك العمل، فقد بلغت القيمة الفائية ($F=3.8$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.01$)، كما يشير الجدول رقم (16) أن هذه الفروق لصالح فئة الرواتب (أقل من 800 دينار) حيث بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (1.69) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الرواتب الأخرى، ويفسر ذلك أن الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية ممن تقل رواتبهم عن (800) دينار، تكون أكثر مما هي عليه عند أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الرواتب العالية، وتعد هذه النتيجة منطقية، وذلك لقلة رواتبهم. كما أظهر الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الراتب كمتغير مستقل ومتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمة ($F=6.16$) والدلالة الإحصائية ($\alpha=0.000$).

جدول رقم (15)

تحليل التباين الأحادي للمتغيرات المستقلة(الراتب، الابتعاث) والمتغيرات التابعة والرغبة في -ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل

المتغيرات	الرغبة نحو ترك العمل		الرضا عن العمل الأكاديمي		الأسباب الذاتية		الأسباب الأكاديمية		الأسباب التحفيزية		الأسباب الاقتصادية	
	F	α	F	α	F	α	F	α	F	α	F	α
الراتب	3.80	*0.01	6.16	*0.000	7.9	*0.000	14.04	*0.000	7.89	*0.000	10.63	*0.000
الابتعاث	2.95	0.13	3.90	*0.04	26.2	*0.000	14.5	*0.000	4.2	*0.04	22.9	*0.000

* دالة على مستوى ($\alpha \geq 0.05$)

وأشار جدول المتوسطات رقم (16) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب (1201 دينار فما فوق)، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (1.96) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الرواتب الأخرى، وهذا يعني أنه كلما ارتفع راتب عضو هيئة التدريس كلما زاد رضاه عن عمله الأكاديمي. وأظهر الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس والأسباب الذاتية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل كمتغير تابع، إذ بلغت قيمة ($F=7.92$) والدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$)، ويشير جدول رقم (16) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الرواتب (1000-1200دينار)، حيث بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (2.25) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين من فئات الرواتب الأخرى، ويتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الراتب والأسباب الأكاديمية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغت قيمة ($F=14.04$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$) ، هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب (1000-1200دينار)، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (2.69)، مما يعني أن تأثير الأسباب الأكاديمية الدافعة لبعض هيئة التدريس نحو ترك العمل تزداد عند هذه الشريحة من أعضاء الهيئة التدريسية، كما اتضح من الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الراتب كمتغير مستقل والأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F = 7.89$) والدالة الإحصائية($\alpha=0.000$)، وأن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب(1201دينار فما فوق)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين(3.35)، مما يعني أن تأثير الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل تزداد عند فئة ذوي الرواتب العالية، إذ يكونوا قد وصلوا تقريباً إلى أعلى درجات السلم الأكاديمي. وهم بحاجة إلى عوامل تحفيزية أخرى كتقدير أدائهم البحثي والتدريسي.

كما يشير جدول (15) أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الراتب كمتغير مستقل والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، حيث بلغت قيمة ($F = 10.63$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.000$) ويتبين من جدول المتوسطات المشار إليه أن هذه الفروق أيضاً كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب (1000–1200) دينار، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (3.19).

لهذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير الراتب الحالي وجميع المتغيرات التابعة.

جدول رقم (16)

المتوسطات الخاصة بمتغير الراتب مع المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، والأسباب المادية ...الخ)

مصدر التباين	أقل من 800دينار		999-801		1200-1000		1201 فما فوق	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.69	0.38	1.41	0.40	1.47	0.36	1.52	0.47
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.6	0.49	1.78	0.42	1.9	0.39	1.96	0.42
الأسباب الذاتية	1.66	0.62	1.96	0.68	2.25	0.65	2.17	0.65
الأسباب الأكاديمية	1.92	0.69	2.44	0.73	2.69	0.84	2.39	0.66
لأسباب التحفيزية	2.47	0.83	3.14	0.82	3.34	1.08	3.35	0.61
الأسباب الاقتصادية	2.23	0.92	2.65	0.94	3.19	1.05	2.82	0.60

ويشير جدول رقم (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الابتعاث، "مبعوث، غير مبعوث") ومتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمة ($F = 3.9$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.04$)، وهذا يشار إلى أن هذه الفروق هي لصالح عضو هيئة التدريس المبعوث، إذ بلغت المتوسطات إجابات المبحوثين (1.81) وهي أعلى من متوسطات إجابات غير المبعوثين. ويعني ذلك أن المبعوث يكون أكثر رضا عن عمله الأكاديمي من غير المبعوث، إذ إنه قد حصل على بعثة دراسية لتمويل دراسته من جامعة مؤتة على خلاف غير المبعوث، والذين يكون في العادة قد درسوا على نفقتهم الخاصة.

جدول رقم (17)

المتوسطات الخاصة بمتغير الابتعاث(مبعوث وغير مبعوث) مع المتغيرات التابعة

مصدر التباين	مبعوث		غير مبعوث	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.61	0.44	1.68	0.35
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.81	0.44	1.71	0.45
الأسباب الذاتية	2.14	0.67	1.72	0.63
الأسباب الأكاديمية	2.54	0.71	2.14	0.80
الأسباب التحفيزية	3.17	0.87	2.89	0.92
الأسباب الاقتصادية	2.88	0.97	2.36	0.92

كما يتضح من الجدول رقم (15) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الابتعاث ومتغير الأسباب الذاتية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة (F=26.2) والدالة الإحصائية (α =0.000)، وكذلك بين الأسباب الأكاديمية الدافعة نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة (F =14.5) والدالة الإحصائية (α =0.000)، وأيضاً الأسباب التحفيزية الدافعة نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة (F =4.2) والدالة الإحصائية (α=0.04) ومتغير الأسباب الاقتصادية الدافعة لترك العمل، فقد بلغت قيمة (F =22.9) والدالة الإحصائية (α =0.000). وقد تبين من جدول المتوسطات رقم (17) أن هذه الفروق جميعها تميل لصالح أعضاء الهيئة التدريسية المبعوثين، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين المبعوثين وعلى التوالي (2.14)، (2.54)، (3.17)، (2.88). وهذا يعني أن أسباب ترك العمل كافة تزداد أهمية عند المبعوثين، ذلك لأنهم عادة ما يكونون خريجي جامعات منتقاة وذات سمعة مرموقة، لذا فإن الطلب عليهم من الجامعات الأخرى عادة ما يكون عالياً، لذا ترفض الفرضية الصفرية لجميع المتغيرات التابعة (عدا متغير الرغبة في ترك العمل) وتقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الثالثة:" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى (α ≥0.05) لمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي على متغير الرغبة في ترك العمل.

يظهر الجدول رقم (18) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر متغير الرضا عن العمل الأكاديمي على الرغبة في ترك العمل، إذ يتبين وجود أثر عالٍ إحصائياً لهذا المتغير، إذ بلغت قيمة (F =4.73) والدالة الإحصائية

(α=0.03)، كما يتبين أيضاً أن معامل الارتباط بين الرضا عن العمل الأكاديمي والرغبة في ترك العمل كان ضعيفاً (R=0.125)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R^2 =0.016)، وهي لا تفسر سوى (0.016) من قوة تأثير متغير (الرضا عن العمل الأكاديمي) على متغير (الرغبة في ترك العمل) والباقي تفسره عوامل أخرى.

جدول رقم (18)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر متغير الرضا عن العمل الأكاديمي في الرغبة في ترك العمل

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة (F)	α
الانحدار	1	18.167	18.167	0.125	0.016	4.73	*0.03
الخطأ	296	1137.752	3.844				
الكلي	297	1155.919					

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α ≥0.05)

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

1- أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية (64.4%) لديهم الرغبة في ترك العمل في جامعة مؤتة (تسرب مؤقت) والعمل لدى جامعات أخرى . في حين أظهر (23%) عدم رغبتهم في ترك العمل.

2- كشفت الدراسة عن أن حوالي ثلث أعضاء الهيئة التدريسية (31%) لديهم الرغبة في ترك الجامعة نهائياً قبل السنوات الخمس القادمة (تسرب دائم)، في حين أن (54%)، ليست لديهم الرغبة في ترك الجامعة بشكل دائم.

3- بينت الدارسة أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية (53.8%) يفضلون العمل لدى أي جامعة أخرى في الأردن بالامتيازات نفسها التي تمنحهم إياها جامعة مؤتة. كما كشفت الدراسة عن أن (47.5%) منهم يفضلون العمل خارج الأردن عن العمل لدى جامعة مؤتة، وذلك للرواتب والامتيازات التي تمنحها الجامعات الأخرى خارج الأردن، وبخاصة في دول الخليج العربي، التي تشكل عامل جذب لأعضاء الهيئة التدريسية. في حين أظهر (37.2%) من المشاركين في الدراسة أنهم لا يفضلون مغادرة الأردن لغايات العمل.

4- بلغ متوسط الرضا عن العمل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (85.2%)، وقد تباينت درجات الرضا بين بنوده المختلفة، فكانت نسبة الرضا عن الأداء التدريسي عالية جداً (96%)، أما نسب الرضا عن العمل كعضو هيئة تدريس والإنتاج البحثي على الترتيب (86%)، (73.4%).

5- تبين من خلال الدراسة أن الأسباب المادية والتحفيزية لهما آثار متوسطة على الرغبة في ترك العمل، فقد كان المتوسط الحسابي على مقياس ليكرت الخماسي على الترتيب (3.3)، (3.1). ويندرج تحت الأسباب المادية بنود ذات معاني مادية تمثلت في عدم وجود سكن مناسب لعضو هيئة التدريس، وقلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس، وقلة العلاوات السنوية. في حين يندرج تحت الأسباب التحفيزية عدة بنود تمثلت في صعوبة نظام الترقية في الجامعة، والصعوبات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية عند حضور الندوات والمؤتمرات، وعدم استغلال قدراته البحثية بشكل جيد، وعدم تقدير أدائه، أما بالنسبة للأسباب الذاتية والأكاديمية وكان تأثيرها على الرغبة في العمل ضعيفاً.

6- كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الجنس والمتغيرات التابعة الرضا عن العمل الأكاديمي لصالح الإناث والمتغير التابع الأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل ولصالح الذكور.

7- أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "عمر عضو هيئة التدريس" والمتغير التابع الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل لصالح الفئة العمرية (29-39سنة).

8- بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "الحالة الاجتماعية" والمتغيرات التابعة الرضا عن العمل الأكاديمي لصالح المتزوجين.

9- أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والمتغيرات التابعة التالية وهي: الرغبة في ترك العمل لصالح ذوي الخبرة من فئة خمس سنوات فأقل، وأسباب ترك العمل الذاتية الأكاديمية والتحفيزية والاقتصادية لصالح ذوي فئات الخبرة (11-15 سنة).

10-كشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل راتب عضو هيئة التدريس والرغبة في ترك العمل لصالح ذوي فئة الرواتب (800دينار فأقل)، ومتغيرات أسباب ترك العمل الذاتية والأكاديمية والاقتصادية لصالح ذوي فئة الرواتب (1000-1200 دينار)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس والأسباب التحفيزية لصالح ذوي فئة الرواتب (1201 دينار فأكثر).

11-بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الابتعاث (مبعوث، وغير مبعوث)، وكلاً من متغيرات (الرضا عن العمل الأكاديمي وأسباب ترك العمل الذاتية والأكاديمية والتحفيزية والاقتصادية) ولصالح أعضاء الهيئة التدريسية الذين حصلوا على درجاتهم العلمية من خلال الابتعاث.

12-كشفت الدراسة عن وجود أثر ضعيف لمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي على الرغبة في ترك العمل.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها. فإن الدراسة توصي بما يلي:

1- لما كانت الأسباب المادية لها أثر على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في الرغبة بترك العمل بشكل دائم أو مؤقت، فإن الدراسة توصي بإعادة النظر في كادر أعضاء الهيئة التدريسية الحالي (الرواتب والعلاوات) ودراسته بشكل عميق ومستفيض بغية تعديله بما يتواءم مع مستوى المعيشة السائد في المملكة.

2- إعادة النظر بسياسة الإسكان في الجامعة وإيجاد آلية تكفل وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي داخل الحرم الجامعي أو خارجه.

3- توصي الدراسة بالاهتمام والتركيز على الأسباب التحفيزية لأعضاء الهيئة التدريسية، وتسهيل عملية مشاركتهم بالمؤتمرات والندوات العلمية، وزيادة مخصصات البحث العلمي.

4- إعادة النظر في سياسات الاختيار والتعيين في الجامعة بما يكفل المحافظة على الكفاءات الحالية وجذب ذوي الاختصاصات للعمل فيها من خلال إيجاد حوافز ومغريات لدفعهم لعدم ترك العمل.

المراجــع

أ. **المراجع العربية:**

1- بدر، حامد، (1983) "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلــوم السياسية بجامعة الكويت" مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 30، ص61 – 136.

2- حكيم، منتظر ،(1989) " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز" مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية، عدد 20، ص 97 – 137.

3- محمد، منفيخي، (1991) "دور البحث العلمي في تنمية المجتمع"، السجل العلمي لندوة تفاعل الأجــهزة والمؤسسات الحكومية مع متطلبات المرحلة الحالية للتنمية بالمملكة العربية السعودية، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض، ص 604.

4- الدخيل الله، دخيل، (1995) " مقومات الالتزام لمنظمة أكاديمية "، مجلة جامعة الملك ســـعود، العلــوم التربوية والدراسات الإسلامية، مجلد 7 عدد 1، ص33-77.

5- آل مذهب، معدي، (1998) "تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسســات التعليــم العــالي: دراســة استطلاعية على جامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة العامة، مجلد 38، عدد 10، ص1 – 45 .

6- طناش، سلامة، (1990) "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريــس في الجامعــة الأردنيــة"، مجلــة دراسات، مجلد 17، عدد 3، ص229 – 248.

7- العمري، بسام، (1995) "الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية "، دراسات العلوم الإنســانية، مجلد 22، عدد 5 .

8- العدوان، ياسر ورفعت الفاعوري (1995)، "الرضا عن العمل لدى المشـــرفين الإداريــين في جامعــة اليرموك، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 4 .

9- شاويش، مصطفى، (2000) ط3"إدارة الموارد البشرية (دار الشروق: عمان)، ص135 – 136.

10- وليم موبلي: تسرب الموظفين: أسبابه، نتائجه، السيطرة عليه، ترجمة محمد المقطوش، معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث، الرياض، 1407 هــ، ص4.

11- الأعرجي عاصم وعبدالرزاق الشيخلي(1990)، إدارة الأفراد، بغداد: مطابع التعليم العالي، ص 247.

12-سلامة، طناش، (1990)، " الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، دراسات، مجلد 22، عدد 5، ص229 – 248 .

13-حسن، محمد حربي، علم المنظمة، الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر ، ص175.

14-القريوتي، محمد (2000)، السلوك التنظيمي (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع)، ص274 – 275.

15-آل مذهب، معدي، (1998) "تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعليم العالي: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة العامة، مجلد 38 عدد 1، ص30.

16-شاويش، مصطفى، (2000)، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع) ص161.

17- القريوتي، محمد، (1994)، "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" ، مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد 9 . عدد 5، ص79 – 89.

أ. المراجع الأجنبية:

1- Carnegi Foundation, (1985)و "For the Advancement of Teaching", Change, V.17. No .4, pp.31-43.
2- Farrel, D. and Lee Stamm, C ,"Meta – Analysis of the Correlates of Employee Absence", Human Relations, V.41. No.3, 1988, pp., 221-270.
3- Glick, N, L. (1991) "Job Satisfaction Among Academic Administration of Selected American Colleges and Universities" Dissertation Abstract international, 52(2), 736,A.
4- Petty, G. and Hatcher, L, (1991" ,(Job Satisfaction of Faculty From Technical Institutes Community colleges, and Universities", Journal of Studies in Technical Centers, V. 14. N.4 PP.361 –367.
5- Cherrington David, (1989) ,Organizational Behavior, (Boston: Allyn and Bacon), PP. 401 – 402.
6- Oscar G. Stahi, (1983). Public personal Administration, (New York: , Harper and Row Publisher), PP. 160 – 161.
7- Wildavsky A, (1992 "(On Being a Department chair", Political science and politics, Vol. xxv. No.2, P 83 – 84.
8- Dreher, G.F (1982). " The Role of Performance in the Turnover Process" Academy of Management Journal, PP.137 – 147.

9- Whetten D. A. and Kim S. Cameron (1995), Developing Management Skills, Third Edition, (New York: Harper Collins College Publishers), P.114.

10-Bachman. D, and Andrzej, H, (1997 (Organizational Behavior, Third Edtion, (New York: prentice – Hall), P.515.

11-Davar R. S. (1982) Personal Management and Industrial Relation, (New Delhi: Vani Educational Books), P.96.

12-Richard Monday, et.al, (1982), Employees organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism and Turnover, (New York: Academic press), PP. 112 – 114.

13-Cherrington David, (1983), Personal Management , Brown Company Publisher: lawa , PP. 113 – 114 .

14-Dreher, G.F, (1982), The Role of Performance in the Turnover process", Academy of Management Journal.

15-Mobley W, et.al, (1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover, (New York: Psychological Bulletin, Academic Press), PP. 35 – 37.

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة عضو هيئة التدريس المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته: وبعد،

تهدف هذه الإستبانة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية حول رغبتهم بالانتقال من الجامعة التي يعملون بها بصفة دائمة أو مؤقتة إلى جهة أخرى والأسباب المؤثرة في رغبتهم بترك العمل. نأمل من الزملاء والزميلات الإجابة على فقرات هذه الاستبانة، علماً بأن هذه الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل جميع الإجابات بسرية تامة.

لذا فإنني آمل حسن تعاونكم في تعبئة هذه الاستبانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثان

علي محمد العضايله خالد يوسف الزعبي

قسم الإدارة العامة – جامعة مؤتة

الجزء الأول :

يرجى وضع إشارة (x) بالمربع المناسب.

1- الجنس ذكر ? أنثى ?

2-الرتبة الأكاديمية أستاذ ? أستاذ مشارك ? أستاذ مساعد ?

3-العمر 29 سنة فما فوق ? 30 - 39 سنة ?

40 - 49 سنة ? 50 سنة فأكثر ?

4-الحالة الاجتماعية: أعزب ? متزوج ?

5- الكلية التي يعمل بها: ....

6- عدد سنوات العمل بالجامعة كعضو هيئة تدريس: ....

7- الراتب الحالي: ....

8- هل حصلت على شهادتك العليا من خلال بعثة دراسية: نعم ? لا ?

9- هل سبق أن حصلت على إجازة بدون راتب لقضائها خارج جامعة مؤتة: نعم ? لا ?

10-لو أتيحت لك الفرصة للحصول على إجازة بدون راتب مرة أخرى هل تفضل قضائها خارج جامعة مؤتة:

نعم ? لا ?

الجزء ا لثاني:-

ضع إشارة (✔) داخل المربع الذي يمثل إجابتك.

1- هل تفكر في أن تعمل لدى جامعة أخرى عن طريق الإعارة أو إجازة بدون راتب (مؤقت)؟

نعم (   )   لا (   )   (   ) ليس لدي رأي

2- خلال الخمس سنوات القادمة هل تفكر أن تترك الجامعة نهائياً (قبل سن التقاعد)

نعم (   )   لا (   )   (   ) ليس لدي رأي

3- لو أتيحت لك الفرصة للعمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبنفس امتيازات جامعة مؤتة هل تفضل ذلك ؟

نعم (   )   لا (   )   (   ) ليس لدي رأي

4- لو أتيحت لك الفرصة للعمل خارج الأردن هل تفضل ذلك على جامعة مؤتة ؟

نعم (   )   لا (   )   (   ) ليس لدي رأي

5- إذا أتيحت لك الفرصة للعمل خارج جامعة مؤتة بشكل مؤقت فأي من الجهات التالية تفضل العمل لديها ؟

جامعة خاصة (   ) جامعة حكومية (   ) جهة أخرى (   ) لا أدري (   )

6- ما مدى رضاك عن أدائك التدريسي ؟

راضي جداً (   ) راضي(   ) غير راض (   ) غير راضي جداً (   )

7- ما مدى رضاك عن إنتاجك البحثي ؟

راضي جداً (   ) راضي(   ) غير راض(   ) غير راضي جداً(   )

8- بشكل عام ما مدى رضاك عن عملك عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة ؟

راضي جداً (   ) راضي(   ) غير راض (   ) غير راضي جداً (   )

9- هل سبق أن عُرضت عليك فرصة عمل أفضل و لم تقبل ترك جامعة مؤتة ؟

نعم (   )   لا (   )

الجزء الثالث:

فيما يلي بعض الأسباب التي يتوقع أن لها أثر على اتجاهك للعمل خارج الجامعة سواء بصفة دائمة أو مؤقتة، الرجاء قراءة كل سبب ثم الإشارة إليه في المربع الذي يمثل إجابتك.

	العوامل	له أثر ضعيف جداً 1	له أثر ضعيف 2	له أثر متوسط 3	له أثر كبير 4	له أثر كبير جداً 5
1	عدم الرغبة في التدريس					
2	العمل الأكاديمي عمل روتيني					
3	صعوبة نظام الترقية					
4	قلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس					
5	نظرة المجتمع السلبية للأستاذ الجامعي					
6	صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات					
7	عدم وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي					
8	كثرة العبء التدريسي					
9	كثرة اللجان والاجتماعات					
10	الشعور بأني لن أستطيع أن أقدم للجامعة أكثر مما أعطيت .					
11	إفساح المجال لغيري ممن قد يكونون أكثر عطاء مني					
12	قربي من سن التقاعد					
13	بُعد الجامعة عن المدينة التي أحبذ الإقامة فيها .					
14	عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي أعمل فيه					
15	أسباب صحية تعوق مواصلة العمل الأكاديمي					
16	جدول المحاضرات يتعارض مع ارتباطاتي الشخصية والاجتماعية خارج الجامعة.					
17	لم يكن العمل الأكاديمي ممتعاً حسب توقعاتي قبل وأثناء دراستي العليا.					
18	تلاشي الفرصة في أجراء البحوث والدراسات.					
19	قلة العلاوة السنوية في المرتب.					
20	معرفتي وقدرتي البحثية لم تستغل استغلالاً جيداً من قبل الجامعة					
21	عدم تقدير أدائي التدريسي والبحث من قبل الجامعة .					
22	عدم تكافؤ الفرص لتولي منصب إداري في الجامعة .					
23	اضمحلال الحماس للعمل الأكاديمي بشكل عام .					
24	العمل كعضو هيئة تدريس لا يتوافق مع تطلعاتي وتوقعاتي المهنية					